

Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kepuasan Kerja: Metaanalisis

Triana N. E. D. Soeharto¹

Fakultas Psikologi
Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Abstract

This review examined the relationship between work-family conflict and job satisfaction. The quantitative review involved 7 studies from 11 articles. The metaanalysis results showed that work-family conflict has a correlation on job satisfaction. Result indicated that work-family conflict influence people's feelings and attitudes about jobs. Future research should strive for examination of how sample influences findings.

Keywords: metaanalysis, work-family conflict, job satisfaction

Masalah pekerjaan dan keluarga menjadi dua hal sentral dalam kehidupan orang dewasa, terutama pria dan wanita yang bekerja, dan masalah tersebut telah lama menjadi subjek penelitian. Menurut Gutek et al. (dalam Aycan & Eskin, 2005), faktor dalam pekerjaan akan mempengaruhi kehidupan keluarga (*work-family conflict*) dan sebaliknya faktor dalam keluarga akan mempengaruhi pekerjaan (*family-work conflict*). Konflik pekerjaan dan keluarga merupakan *interrole conflict* (konflik antar peran), konflik timbul apabila peran di dalam pekerjaan dan peran di dalam keluarga saling menuntut untuk dipenuhi, pemenuhan peran yang satu akan mempersulit pemenuhan peran yang lain (Greenhaus & Butell dalam Aycan & Eskin, 2005; Noor, 2002).

Konflik pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) diartikan oleh Frone (dalam Hill, Yang, Hawkins, & Ferris, 2004) sebagai bentuk *interrole conflict*, peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga

akan saling mempengaruhi. Pemenuhan peran dalam pekerjaan/keluarga akan menimbulkan kesulitan untuk memenuhi peran keluarga/pekerjaan (Greenhaus & Butell, dalam Hill et al., 2004; Voydanoff, 2004)

Secara umum, menurut Huang, Hammer, Neal, & Perrin (2004) dan Noor (2004) konflik pekerjaan dan keluarga mempunyai dua dimensi: pertama, *work interfering with family (work-family conflict-WIF)*, yaitu pemenuhan peran dalam pekerjaan dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam keluarga, kedua, *family interfering with work (family-work conflict-FIW)*, yaitu pemenuhan peran dalam keluarga dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam pekerjaan. Aspek-aspek konflik pekerjaan dan keluarga menurut Baltes & Heydens-Gahir (2003) terdiri dari (1) *time-based demands*: keterbatasan waktu yang dimiliki oleh seseorang, waktu yang dipergunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat terbatasnya waktu untuk keluarga dan sebaliknya, (2) *strain-based demands*: ketegangan dalam suatu peran yang akhirnya mempengaruhi

¹ Korespondensi mengenai artikel ini dapat dilakukan dengan menghubungi: Jl. Wates Km 10 Yogyakarta 55753, Universitas Mercu Buana.

kinerja peran yang lain, (3) *behavior-based demands*: kesulitan perubahan perilaku dari peran satu ke peran yang lain.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan yang dimaksud dengan konflik pekerjaan-keluarga dalam studi ini adalah sebagai bentuk *interrole conflict*, peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga akan saling mempengaruhi, mempunyai dua dimensi: pertama, *work interfering with family (work-family conflict-WIF)*, yaitu pemenuhan peran dalam pekerjaan dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam keluarga dan kedua, *family interfering with work (family-work conflict-FIW)*, yaitu pemenuhan peran dalam keluarga dapat menimbulkan kesulitan pemenuhan peran dalam pekerjaan, sedangkan kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya.

Beberapa penelitian melaporkan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga akan mempengaruhi beberapa hal dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan. Ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan kepuasan dalam keluarga (Parasuraman & Simmers, 2001; Huang et al., 2004), ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan kepuasan perkawinan (Kim & Ling, 2001; Aycan & Eskin, 2005), ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan kesejahteraan psikologis (Noor, 2002; Noor, 2004; Aycan & Eskin, 2005), ada hubungan positif antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan distress psikologis (Mayor, Klein, & Erhart, 2002; Mauno, Kinnunen, & Pyykko, 2005). Penelitian yang dilakukan Grandey, Cordeiro, & Crouter (2005) melaporkan konflik pekerjaan-keluarga berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.

Konflik pekerjaan-keluarga ini akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi apabila individu memiliki sikap dan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya sebaliknya individu yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya (Levy, 2003). Kepuasan kerja dapat diungkap dengan *Job Description Index (JDI)*. JDI mengukur kepuasan kerja melalui 5 dimensi, yaitu: kepuasan dengan tipe pekerjaan, puas dengan gaji, puas dengan promosi, puas dengan supervisor, dan puas dengan teman sekerja (Schultz & Schultz, 1994).

Beberapa penelitian melaporkan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kepuasan di berbagai aspek kehidupan. Orang yang mempunyai sikap dan perasaan positif terhadap pekerjaannya akan mempunyai perasaan yang positif terhadap kehidupan pribadi dan keluarga (Schultz & Schultz, 1994). Selain itu, orang yang mengalami kepuasan kerja akan produktif, rendah *turnover* dan jarang absen. Menurut Levy (2003), hal yang mendahului terjadi kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, faktor sosial, dan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Pekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga (WFC) tinggi akan mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaan daripada pekerja yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga rendah. Hasil penelitian Judge & Colquitt (2004) pada staff akademik menunjukkan ada hubungan yang negatif antara konflik pekerjaan-keluarga (WFC) dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung penelitian Parasuraman & Simmers (2001) pada pekerja.

Konflik pekerjaan-keluarga (WIF) akan lebih mempengaruhi kepuasan kerja daripada konflik keluarga-pekerjaan (FIW).

Hasil penelitian Netemeyer, McMurrian, & Boles (1996) pada guru, sales, dan bisnismen menunjukkan konflik pekerjaan-keluarga/WIF lebih mempengaruhi kepuasan kerja daripada konflik keluarga-pekerjaan/FIW

Konflik pekerjaan-keluarga (WIF) akan lebih mempengaruhi kepuasan kerja pada wanita daripada pria. Penelitian Grandey et al. (2005) dengan menggunakan pendekatan teori gender pada pasangan suami istri menunjukkan konflik pekerjaan-keluarga (WIF) yang dialami istri akan lebih mempengaruhi kepuasan kerja daripada konflik pekerjaan-keluarga (WIF) yang dialami suami. Hal ini terjadi karena konsep yang berorientasi gender membuat peran berbeda antara pria dan wanita, pria berperan di sektor publik sedangkan wanita di sektor domestik.

Salah satu cara ilmiah yang dapat dilakukan untuk mengkaji beberapa hasil penelitian adalah dengan metaanalisis. Teknik yang digunakan dalam metaanalisis di sini adalah metaanalisis psikometri yang dikemukakan oleh Hunter & Schmidt (1990). Metode psikometri Hunter & Schmidt merupakan metode yang digunakan untuk menyimpulkan beberapa penelitian dengan merata-rata dan mencari varians hasil penelitian dengan memper-timbangkan 11 artifak penelitian.

Studi metaanalisis ini bertujuan untuk mengkaji hubungan konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan kerja dari beberapa penelitian yang telah dilakukan.

Metode

Data Studi Primer

Artikel-artikel yang berkaitan untuk studi metaanalisis berasal dari jurnal : Journal of Occupational and Organizational Psychology, Journal of Family and Economic Issues, The Journal of Social

Psychology, Journal of Applied Psychology, Women in Management Review, Journal of Organizational Behavior, Family Relations. Tahun terbit artikel tersebut mulai 1996 sampai dengan 2005. Artikel-artikel tersebut dicari melalui perpustakaan Fakultas Psikologi UGM dan program ProQuest yang dilanggan oleh Perpustakaan Pascasarjana UGM.

Kriteria Data yang Dianalisis

Kata kunci yang digunakan adalah *work-family conflict*, *job satisfaction*, dan *well-being* (salah satu dimensi *well-being* adalah *job satisfaction*). Artikel yang diperoleh berjumlah 20, artikel itu kemudian diseleksi berdasarkan dua pertimbangan. Pertama, studi primer mengandung variabel bebas: konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan (WFC) dengan kepuasan kerja sebagai variabel tergantung, konflik pekerjaan-keluarga (WIF-variabel bebas) dengan kepuasan kerja (variabel tergantung), atau konflik keluarga-pekerjaan (FIW-variabel bebas) dengan kepuasan kerja (variabel tergantung). Kedua, studi primer memuat ukuran efek r , F , maupun nilai t . Terdapat 7 studi tentang konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dengan kepuasan kerja.

Prosedur Analisis

Analisis data dengan menggunakan teknik metaanalisis, ada tiga kesalahan yang akan dikoreksi secara statistik yaitu kesalahan dalam pengambilan sampel, kesalahan pengukuran pada variabel tergantung dan kesalahan pengukuran pada variabel bebas (Hunter & Schmidt, 1990). Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

1. Koreksi kesalahan sampel
 - a. menghitung mean korelasi populasi (r)

- b. menghitung varians r_{xy} ($\sigma^2 r$)
 - c. menghitung varians kesalahan pengambilan sampel ($\sigma^2 e$)
 - d. menghitung estimasi varians korelasi populasi ($\sigma^2 q$)
 - e. interval kepercayaan ($r \pm 1,96 SD$)
 - f. dampak kesalahan pengambilan sampel $\sigma^2 e \times 100\%$
 $\sigma^2 q$
2. Koreksi kesalahan pengukuran
 - a. menghitung rerata gabungan – $\hat{A} = \text{Ave}(a) \text{ Ave}(b)$
 - b. korelasi populasi setelah dikoreksi oleh kesalahan pengukuran (q)
 - c. jumlah koefisien kuadrat variasi (V)
 - d. varians yang mengacu variasi artifak ($\sigma^2 2$)
 - e. varians korelasi sesungguhnya – $\text{Var}(q)$
 - f. interval kepercayaan ($q \pm 1,96 SD$)
 - g. dampak variasi reliabilitas $q^2 \hat{A}^2 \times 100\%$
 $\sigma^2(q_{xy})$

Hasil

Nilai korelasi populasi setelah dikoreksi dengan jumlah sampel sebesar -0,281, varians ($\sigma^2 r$) sebesar 0,00436 dan standar deviasi sebesar 0,0660, interval kepercayaan 95% dengan daerah penerimaan untuk nilai r yaitu antara $0,089 < r < -0,347$. Maka nilai r masuk daerah batas interval untuk bisa diterima. Korelasi populasi yang sesungguhnya setelah dikoreksi oleh kesalahan pengukuran diestimasi sebesar -0,263, varians populasi sebesar 0,0011 dan standard deviasi sebesar 0,0331, interval kepercayaan 95% dengan batas penerimaan antara $-0,198 < q < -0,327$. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa ada hubungan negatif konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan/WFC dengan kepuasan kerja pada semua karakteristik. Kesalahan dalam pengambilan sampel dan kesalahan

pengukuran adalah 7,05% dan 7,97% sehingga faktor lain yang belum terspesifikasikan sebesar 84,98%.

Diskusi

Berdasarkan hasil analisis data pada studi metaanalisis tentang konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa ada hubungan negatif konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan/WFC dengan kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting bagi kehidupan individu yang bekerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain konflik pekerjaan-keluarga/WFC. Sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaan merupakan akibat dari konflik pekerjaan-keluarga yang dialami (Kim & Ling, 2001). Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh seseorang, yaitu waktu yang dipergunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat terbatasnya waktu untuk keluarga, ketegangan dalam suatu peran yang akhirnya mempengaruhi kinerja peran yang lain, kesulitan perubahan perilaku dari peran satu ke peran yang lain menyebabkan seseorang mempunyai sikap dan perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Parasuraman & Simmers, 2001). Sebaliknya, individu yang dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga akan membuat individu merasa puas dengan tipe pekerjaan, puas dengan gaji, puas dengan promosi, puas dengan *supervisor*, dan puas dengan teman sekerja (Schultz & Schultz, 1994).

Hal lain yang diperoleh berdasarkan studi metaanalisis ini adalah ditemukan nilai varians kesalahan pengambilan sampel terbesar pada studi tentang konflik keluarga-pekerjaan dengan kepuasan kerja sebesar 23 % dan nilai varians kesalahan pengukuran terbesar pada studi tentang

konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan dengan kepuasan kerja sebesar 7,97%. Kesalahan ini terjadi karena beberapa alasan, pertama: subyek penelitian tidak homogen, kedua, latar belakang budaya, subyek penelitian berasal dari berbagai negara, yaitu Inggris, Amerika, Malaysia, dan Singapura.

Berdasarkan hasil studi metaanalisis ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan-keluarga/*work-family conflict* dengan kepuasan kerja. Sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaan merupakan akibat dari konflik pekerjaan-keluarga yang dialami, sebaliknya, individu yang dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga akan membuat individu merasa dan bersikap positif terhadap pekerjaan.

Implikasi untuk penelitian dengan topik konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja perlu memperhatikan karakteristik subyek (pria, wanita atau pasangan suami istri) dan latar belakang budaya subyek penelitian.

Kepustakaan

- *Adams, A. G., King, A. L., & King, D. W. (1996). Relationship of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 411-420.
- *Ahmad, A. (1996). Work-family conflict among married professional women in Malaysia. *The Journal of Social Psychology*, 136 (5), 663-665.
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles*, 53 (7/8), 453-471.
- *Baltes, B.B., & Heydens-Gahir, H. A. (2003). Reduction of work-family conflict through use of selection, optimization, and compensation behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88 (6), 1005-1018.
- *Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W.J., & O'Brien, A. S. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction and self-efficacy. *Family Relations*, 50 (3), 230-238.
- *Grandey, A. A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323.
- Hill, E. J., Yang, C., Hawkins, A. J., & Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and the Family*, 66 (5), 1300-1316.
- *Huang, Y. H., Hammer, L. B, Neal, M. B., & Perrin, N. A. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study. *Journal of Family and Economic Issues*, 25 (1), 79-100.
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (1990). *Methods of meta-analysis*. Newbury Park, CA : Sage Publications, Inc.
- *Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89 (3), 395-404.
- *Kim, J. L. S., & Ling, C. S. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16 (5/6), 204-221.
- Levy, P.E. (2003). *Industrial/Organizational Psychology: Understanding The Workplace*. New York, NY: Houghton Mifflin Company.

- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 427-436.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Pyykko, M. (2005). Does work-family conflict mediate the relationship between work-family culture and self-report distress? Evidence from five Finnish organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 509-530.
- *Netemeyer, R.G., McMurrian, R., & Boles, J. S. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-410.
- *Noor, M. N. (2004). Work-family conflict, work-family-role salience, and women's well-being. *The Journal of Social Psychology*, 144 (4), 389-405.
- *Noor, M. N. (2002). Work-Family Conflict, Locus of Control, and Women's Well-Being: Tests of Alternative Pathways. *The Journal of Social Psychology*. 142.5.645-662.
- *Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Schultz, D.P., & Schultz, S. E. (1994). *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organization Psychology*. New York, NY: Macmillan Publishing Company.
- *Twenge, J. M., Campbell, W. K., & Foster, C. A. (2002). Parenthood and marital satisfaction: A meta-analytic review. *Journal of Marriage and the Family*, 65, 574-583.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family*, 66, 398-412.
- *Zou, J., & Bian, Y. (2001). Gendered resources, division of housework, and perceived fairness-A case in urban China. *Journal of Marriage and the Family*, 63, 1122-1133.

Keterangan

Tanda (*) : jurnal yang digunakan untuk studi metaanalisis